



和谐与跨越 (下卷)

——天津开发区保税区工会工作巡礼

主编 孙 涛

天津人民出版社

和谐与跨越 (下卷)

——天津开发区保税区工会工作巡礼

主编 陈彦

天津人民出版社

置身城市的“外乡人”

梁晓文

一

城市外来务工大军的出现，与一个国家的城市化进程密不可分。农业人口向非农业人口转移，是世界城市化发展的一般道路，农村劳动力向城镇流动是社会生产力发展的必然结果。只要经济欠发达地区就业压力持续及区域差异存在，跨地区的流动就是一种必然。乐观地看，外来工的出现与迁移，往往意味着迁移地经济的强劲发展。

外来工的贡献有多大？据估算，两千多万外来工对广东GDP增长贡献率高达25%以上；近十年四川进城务工者直接带回农村的财富平均每年超过2000亿元，成为当地农民致富的主要途径。

十余万在泰达的外来务工者，他们作出的贡献目前难以用数字加以统计，但毋庸置疑，他们也是建设泰达的功臣。

二

严格来讲，我笔下的这几名外来务工青年，并非真正意义上的民工。他们有一定的学历，工作较稳定，居有定所，业有所成。汇入都市的人流中，分不出谁是城里人谁是乡下人。他们目前的境况可能还是千千万万的外来工梦寐以求的，他们的一些梦想于千千万万的外来工来说近乎奢望。但有一样他们与所有的外来务工者是相同的：背井离乡置身于城市，而无法真正走进城市——“泰达真好，可是不属于我们。”这是笔者走进天海公寓——泰达外来工聚居地之后强烈的感受。

刘建龙，飞比达公司的一名主管，原籍河北，中专毕业没几年企业关门下岗，通过老家的劳务输出渠道来到开发区，如今已晋升为主管。前些日子已完婚的他，说起家庭，心中有不尽的痛。老婆同样是外来工，也在天海公寓住，但只能是他住他的男宿舍，她住她的女宿舍，无法像“城里人”那样过上正常的家庭生活。有一个蜗居是他和爱人经常做的梦。

年岁稍长，并拥有“开发区十佳务工青年”头衔的曹国良则是远虑近忧集一身：户口问题，孩子入学问题，住房问题……这位1994年到塘沽、1996年进开发区打工的吉林农村青年，是三环乐喜公司的作业员。到天津的这几年走过的每一步都饱含着艰辛。通过自学，他成了公司的业务骨干，也是天海公寓团委的骨干，还经常提笔写写弄弄，文章频频见诸报端。他感慨，是天津给了我进步，我从心底把天津当成故乡，但事实上我只是一名外乡人。



被喻为天海公寓的“崔永元”、“金话筒”之一、《工会通讯》通讯员刘金辉，是天海公寓外来工公认的“全才”。说是外来工，其实他家在天津武清农村。他说，在家里，乡亲们说他是城里人；在这里，人们说他是乡下人。家乡虽然温馨，却不是他向往的天堂；而置身的城市，也无法成为他幸福的彼岸。有一次，他外出未带身份证被拘，关了两天才被放出来。对这段经历，他备感万幸，因为用工手续齐全，关键时刻还有单位出面，相比之下，那些漂浮不定的农民工就难了。

在天津，他们并没有受到太多的歧视，相反得到的关心与帮助让他们备感温暖。来自山东曲阜的少女、“开发区十佳务工青年”、模泰塑胶公司的车间主任姜永红对此颇有感慨。她说，天津好人多。在单位，同事们尤其是老大姐们对她关爱有加，企业对外来工一视同仁，侵害员工权益的事情少有发生。在住处，各级组织也注意关心和培养她们，给予生活上的帮助和支持。让她津津乐道的还有

前些天举行的“三八”座谈会，她作为天海公寓外来女工代表在会上发言，道出了外来女工对婚姻、户口、住房的忧虑和向往。想到有这样可以让外来女工说话的地方，她的脸上绽开了笑容。来自重庆山村的女孩杨建英，她的一些同学在南方境况不是很好，因此她更认为天津的环境好，开发区的环境好。在这样的环境下，自己时刻不忘提高自身素质。本是学旅游专业的她，在长威科技公司从一名操作员干起，一步步走向领班职位，如今成了文员，跻身于白领，并掌握了现代办公技能，还自学了英语。至于即将要面临的婚姻家庭问题，她却是一脸的茫然。或许在她的眼里，来到泰达长了见识，开阔了视野，这是最根本的，只要不断追求，一切都会水到渠成。

当然，也有外来女工眼中的“幸运儿”。来自河北的长威科技公司女工孙红霞就是屈指可数中的一个。因为在天津大港上中专，经天津籍的同学介绍找到了家在塘沽的男朋友，并到了谈婚论嫁阶段。自然，令外来工心忧的几大难题也就迎刃而解。通过这种方式，最终实现成为城里人的梦想，女工有优势，虽然是凤毛麟角。但男性青年的这种可能性几乎是零，一纸户口就是通往婚姻路上的“拦路虎”。要么回老家找对象，要么与前面提到的刘建龙夫妻一样生活。仅靠当前的经济实力，买房也是难逾的一道坎，更何况没有户口。

三

正如他们所讲的，这些年开发区致力于环境建设，关心关注泰达建设者工作生活，保持区域劳动关系的和谐稳定，让他们的正当合法权益得到了保护。比如他们享受正当的医疗、养老、失业保险；比如有工会、劳动部门为他们撑腰。《工会通讯》开设的专栏“本期说法”就是他们关注的内容之一，从中他们学到了许多法律知识，学会了自我保护。这些年来尽管有诸多不顺心处，但他们仍然没有离开天津，环境好是他们难以割舍的重要缘由。

平心而论，当众多的外来务工者还在为出卖自身的劳动力获取微薄的报酬而抗争的时候，泰达的外来工却开始谈论如何提高生活质量、能否安家落户、跻身城里人的话题，其本身就是另一个层次上的需求，也是城市现代化进程中的一种必然。

反过来讲，若是他们离开了泰达，也不利于泰达的长远发展。他们是泰达这片热土培养出来的工人，有的还是佼佼者，从某种意义上讲也是人才的流失。给他们多一些回报，关注他们的未来，也要成为“形象年”建设的内容之一。

专家们的观点是，城市现代化是国家现代化的重要内容。在实现城市现代化的进程中，现在的城里人没有任何理由看不起外来工，政府也没有任何理由为保护城里人而面向外来工设置禁区。因为，他们都是自己的兄弟姐妹。城市应该敞开胸怀拥抱外来工。

记得那天晚上走出天海公寓时，已是深夜。天空中飘着丝丝春雨。再晚我也得回家，家是我的归宿。我也是外乡人，但现在是城里人了。那些生活在城市多年、然而在本质上却始终在城市门槛外徘徊的外来工们，何日能真正“入市”，圆他们做一名城市人的梦想呢？

相关链接

（上海）每年春节前后，上海市各级领导都要到车站、码头欢送外来工回家省亲，对留在工地过年的民工则登门慰问。

2001年，上海市开展了评选“十佳民工”活动，获奖民工被授予以鲁班名字命名的奖杯，并获得了旅游和培训的机会。浦东、莘庄等外来工比较集中的区域，相继建起了民工子弟学校、民工文化读书社，一定程度上缓解了外来工在生活和学习上的困难，加强了外来工队伍的管理。

（广东）佛山政府出资兴建了一批楼房，低价出租给外来工夫妻居住，人称“夫妻房”。

（户籍不再是城乡的篱笆）一堵无形的墙在2001年开始坍塌，那些生活在城市多年、然而在本质上却始终在城市门槛外徘徊的农民，终于有了做城市人的希望。2001年10月1日起，全国所有的镇和县级市市区取消“农转非”指标，凡在当地有合法固定的住所、稳定的职业或生活来源的人，本人及共同居住的直系亲属，均可自愿办理城镇常住户口。吉林、湖南、广东、福建和辽宁2001年下半年相继宣布取消农业户口、非农业户口之分，实行城乡户口登记管理一体化。

不过，户籍改革还是相当谨慎的，特别是一些大城市和特大城市的户籍管理，虽然多少降低了门槛，但暂时还不会全面放开。毕竟，户籍坚冰已经开封。

2002年3月

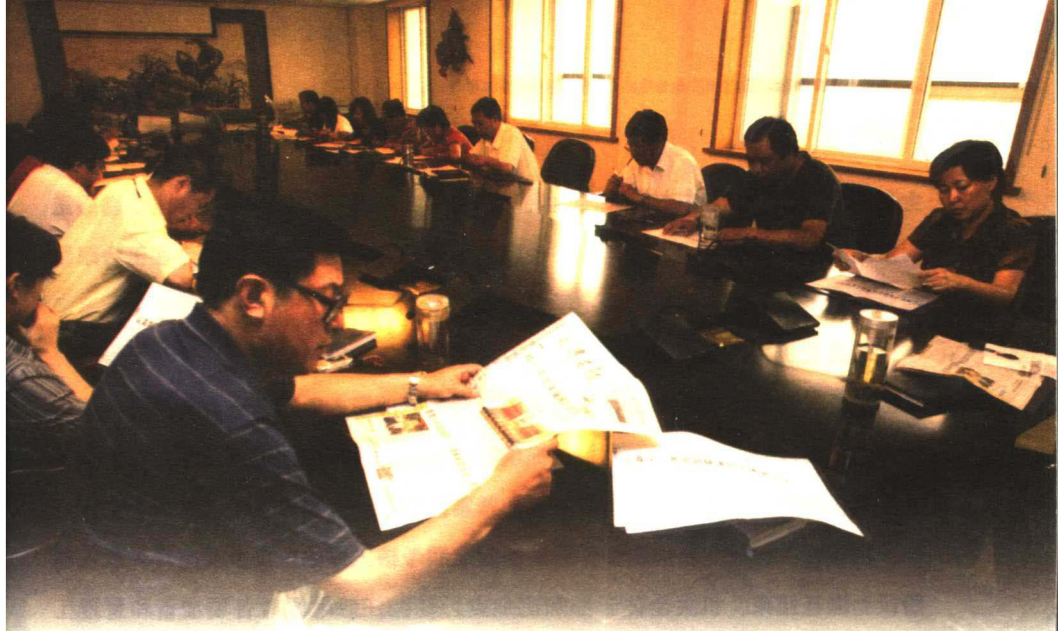
以创建文明单位为契机 切实加强机关作风建设

唐桂勤

近年来，开发区保税区经济高速增长，社会全面进步，为工会工作带来了新的机遇。同时，随着国际国内政治经济形势的发展变化，我们面临着更加严峻的挑战，组织建设和依法维权成为工会工作的重中之重。目前在两区已经建立工会组织2300个，工会会员八万余人，其组建步伐逐步加快。与此同时，我们高举依法维权的旗帜，构建了七项维权机制，走出了一条适合开放前沿工会工作的新路子。在这个过程中，两区工会作为两区基层工会的领导机关，其思路、水平、作风、效率如何，将直接关系到两区广大职工对工会组织是否认可和满意，关系到整个工会组织的形象，关系到工会与职工血肉联系能否保持。为此，我们以抓文明单位创建为契机，强化机关工作作风，并把“基层工会满意不满意、职工群众认可不认可”作为评判机关作风建设的重要标准。内强素质、外塑形象，为广大职工和基层工会作出榜样。实践证明：培养一个工作积极、作风过硬的工会团队是我们工作不断创新，实现高起步的关键。

一、以完善规章制度为先导，夯实机关作风建设的基础

首先，按照文明单位考核标准规范自身，完善机关规章制度。在抓机关作风建设的进程中，我们首先结合开放前沿工会工作的特点和机关自身建设的实际，从服务大局、服务职工群众着眼，努力把两区工会建成一个团结、高效，富于区域特点和时代特征的群众组织，为基层工会和广大职工做好示范。为此，我们制定创建文明单位的考核标准及实施细则，明确我们加强机关作风建设的目标和任务。实施了《开发区保税区工会联合会制度汇编》，包括《关于加强和改进机



关工作作风的实施意见》、《工会联合会议事规则》、《机关工作人员行为规范》、《机关督促检查制度》等二十三项机关工作和管理制度。其中《机关工作人员行为规范》明确规定，机关工作人员在日常工作中必须做到“十点精神”：嘴巴甜一点、微笑多一点、走路轻一点……坚持使用“十六句文明用语”。《关于加强和改进工会机关工作作风的实施意见》对机关全体干部明确提出了树立创新和服务意识、加强理论和业务学习、提高工作效率、贯彻民主集中制、改进工作作风等要求。《议事规则》则更进一步体现了贯彻民主集中制，准确决策的工作原则。制度的建立和完善，为文明单位创建和机关作风建设奠定了基础，使每个工作人员都深切地感到自己肩负的责任，也使工会联合会每项工作的开展有章可循，有法可依。

其次，对照考核标准找差距，做到基础与效果有机的统一。工作中，一方面我们对照考核标准，通过对各项工作从材料形成、跟踪记录到成果评估等环节的检查，发现机关各部门的基础工作存在差异。表现在：有的部门的基础工作非常完整，做到了一事一结，资料保存完整；可有的部门活动搞得轰轰烈烈、热热闹闹，而活动一结束，基础资料已无处可寻，不注重积累经验。为改变这种只重结果、不重过程的认识和做法，通过会上提出要求、会下总结经验、达标部门做示范的方法，使机关有关部门的基础工作在较短的时间内做到了“填平补齐”，同时培养了我们干部总结归纳和理性思考的能力。另一方面，我们主动请基层工会

主席召开机关作风建设意见征询会，为我们每个部门的工作进行点评。基层工会主席直率的发言和中肯的建议，使我们每个同志深受启发，这也为在工会系统建立起自下而上的评判机制奠定了坚实的基础。

三是把机关的整体搬迁工作作为改进和转变工作作风的入手点。在开发区保税区工委、管委会的关心支持下，工会联合会机关搬入了新的办公大楼，办公条件得到很大改善，为创建文明单位提供了良好的物质基础。搬迁之际，正值炎热的夏天，增加了搬迁工作的难度，我们紧紧抓住这一有利时机，动员机关全体干部，把搬迁工作作为我们改变作风的新起点和考核工作的一项重要内容。从准备阶段到搬迁结束，机关全体干部加班加点、任劳任怨地做着各项准备和整理工作，使日常工作不断、不乱、不散，搬迁工作结束，日常工作同时到位。特别是为职工群众和基层工会的服务工作得到进一步加强。

二、机关作风的转变，成为工作创新的内在动力

文明单位创建活动，为机关转变工作作风提供了一个强有力的载体，而工作作风的变化，也促进了工会工作思路创新。

（一）在实践中不懈探索，勇于创新

近年来，我们在工作实践中通过不断探索和总结，创造性地提出了“工会忠实地维护职工的合法权益就是忠实地维护工作大局、稳定和谐的劳动关系也是投资环境”两个理念。坚持把“维权”作为工会工作的主要职能突出体现并进一步完善，以“两个理念”为指导，构建了一整套多渠道、深层次、宽领域、全方位的维权机制，即源头参与机制、劳动关系和劳动争议协商机制、劳动法律监督机制、集体协商机制、法律援助机制、劳动关系预防预警机制、困难职工救助机制。对实际工作的开展具有较强的指导意义。

上述七项维权机制具有鲜明的开放区域特点和时代特征，也是工会联合会全体同志集体智慧的结晶。机关通过多次理论务虚会、创新思维研讨会、基层工会创新经验交流会等形式，集思广益，群策群议，把理论与实践更好地结合起来。工会的创新思路也得到了广大职工群众和上级的认可。工会联合会投资筹建了“职工素质图书室”，还在新办公楼开辟了“职工素质训练基地”，为职工

提高岗位技能、岗位创新、科技文化水平铺平道路。劳动关系预警机制得到了全市总工会和总工会的高度评价，其做法在全市进行了推广。困难职工救助和法律援助走在了全市的前列；率先成立了“困难职工救助中心”，推行了困难职工子女的长期资助计划；率先在基层工会建立了劳动关系委员制度，使维权工作向基层扩展。注重创新，把创新作为工作内在动力已成为机关全体同志的共识。

（二）强化服务，与时俱进，为职工群众的利益多思多谋

工会组织作为职工群众利益代表者，必须在作风上有感召力和影响力，真心实意地为职工群众说话办事，在手段上也要体现与时俱进。

第一，我们下力量建设了工会联合会网站和内部办公网，为两区基层工会和广大职工搭建了广阔的信息平台。外网充分体现了依法维权这个核心内容。在法律查询、案例分析、律师信箱等方面为职工提供全方位、全天候的服务；会员基地在网上图文并重、职工素质图书室检索方便，方便一线职工学习，体现了服务职工的宗旨，网上开设的“职工艺术家”栏目体现了浓厚的文化品位。而内部办公网的开通，使机关办公效率快速提高，为基层服务的水平得到了明显的提升。

第二，建立联系点制度，把机关的工作窗口延伸到基层。每个部门、每个工作人员都与基层工会建立联系沟通渠道，了解基层工会的要求，听取职工的呼声。窗口的下延，与企业的零距离接触，培养我们干部务实的工作作风，使我们的决策更加严谨，更加具有群众基础。坚持调查研究先行，培养干部理性思考的能力。2002年初，我们在部署文明单位创建活动工作中，明确要把调查研究作为工会的重点工作来抓，形成人人注重理性思考的风气，并使其贯穿全年，培养了全体干部务实的工作作风。

第三，凝练过硬的团队精神，为基层工会树立表率。2002年我们面临的大事多、难事多、急事多，全体干部在机关领导的带领下，分兵把口，各司其职，团结协作，发扬团队精神，使各项工作任务圆满完成。

三、把建立自上而下的服务机制、自下而上的评判机制作为机关建设的方向

工会联合会作为两区工会的领导机关，与广大职工群众和基层工会有着密不可分的联系。我们工作到位与否，直接关系到党的方针政策在群众中如何落实，

关系到职工群众的情绪。因此，检验我们工作的标准就是：基层工会满意不满意、职工群众认可不认可。

（一）了解工会干部和职工群众的所思所想，有针对性地开展工作

在文明单位创建和对机关干部进行教育过程中，我们始终把职工群众和基层工会满意不满意、认可不认可作为考核各项工作的重要标准，做到“有所为，有所不为”，职工群众欢迎的事，我们多做，做好；职工群众不欢迎的事，我们坚决舍弃，真正把工会工作做到职工群众的心坎儿上。为此，我们多次召开不同方面、不同形式的座谈会，征求基层工会和职工群众对工会工作的意见和要求，为工会机关准确决策、有针对性地开展工作提供第一手资料。比如，我们的“会员优先制度”，就是在广泛征求意见的基础上推出的。这项制度的实行，既为会员带来了实惠，又带动了建会、入会工作，更重要的是增强了工会组织的凝聚力。

（二）发扬民主，请基层工会干部为机关作风建设把关

在开展机关作风建设的一系列活动中，我们就机关各项职能的履行情况、干部廉洁自律、党风建设等情况制成了“工会联合会作风建设调查表”，请基层的工会干部和有关部门打分，评判我们的工作。考评结果显示，我们的工作得到了基层工会的普遍认可，也使我们真正看到了自己存在的不足。

2002年10月

突出维权 把握重点 保障集体合同履行质量

滨海投资集团股份有限公司工会

滨海投资集团股份有限公司是天津22家股份制试点企业之一，2001年进行企业转制，形成民营控股，民众股份、企业法人股份、国有股份共同参与的混合股份制企业。转制后的第三个月，集团公司与公司工会续签了新的集体合同。在实践中我们感到，无论是企业经营形势好劳动关系和谐平稳时期，还是企业经营困难劳动关系矛盾突出时期，签订集体合同是企业稳定发展、维护职工合法权益的根本保障，也是现代企业民主管理的一种实现形式。

一、认识到位，联手推进

企业改制后，企业的利益格局发生了重大变化，企业决策和经营风险从过去由政府和社会承担，变为由企业和全体职工承担，劳动关系也由政府行为转为企业行为。为更好地维护企业职工合法权益，促进企业经济发展，我们把签订集体合同作为转制后首要的工作来抓。为此，工会委员会专门研究，制定符合企业实际、符合广大职工利益需要的合同文本。工会委员们集思广益，围绕企业改革发展的重大问题、职工普遍关心的热点问题、容易引发矛盾的焦点问题进行反复研究，对企业人事用工、工资制度、劳动保护、环境卫生等方面作出了明确约定，最后，形成了一个使企业与职工的利益得到较好维护统一的合同文本。我们会同人事劳资部门就集体合同所涉及到的职工利益问题与行政领导进行协商，达成共识，确保合同在今后的执行过程中得到全面落实。如在职工离岗退养问题上，双方商定，离岗退养的年龄应按区劳动部门的有关规定执行，男职工满50岁、女职工满45岁方可办理退养手续，同时退养后的工资按在岗工资标准执行。双方约

定，企业除出现不可抗拒因素（如破产倒闭）外不可随意裁员，企业制定的各项改革措施都要经过职工代表大会讨论通过。这些内容的制定，既消除了职工心理上的不稳定情绪，又增强了企业的凝聚力，保证了企业改制后的稳定发展。

二、完善形式，形成网络

在落实集体合同过程中，我们建立了行政与工会双方对等的协商机制，坚持以协商的形式贯彻和落实集体合同的各项规定和内容，对事关全局的重大问题和职工群众的切身利益问题，工会领导会同专门工作委员会与行政领导进行协商解决，各基层单位都设立专门工作小组，成员由职工代表组成，负责日常的集体合同执行情况检查和监督，这样就形成了以集团公司专门工作委员会为主，二级公司工作小组为辅，全体职工共同参与的协商网络，使集体合同执行起来更加规范和顺畅。

三、健全制度，有效实施

我们从实践中体会到签订一个好的集体合同不易，履行好集体合同更难，集体合同履行的好坏关键要有一个严格制度予以保障和监督。首先，我们成立了专门委员会，委员会主任由工会主席担任，党委副书记、总经济师担任副主任，委员由各分会主席和职工代表组成，制定了专门委员会制度，专门委员会定期对各单位的集体合同履行情况进行检查，每半年召开一次工作会议，对集体合同执行情况以及出现问题进行研究解决，并及时与行政领导进行沟通汇报。其次，建立了行政有关职能部门责任制，把合同内容逐项分解，由相应的职能部门对口负责管理和实施，明确目标 and 责任。如人事资源部负责合同的管理和劳动报酬、用工制度，党群工作部负责职工业务培训、技术练兵、岗位考核，安全保卫部负责劳动保护、安全卫生等，并于年末进行考核总结。三是建立了职工代表监督检查制度，专门委员会不定期地组织职工代表到各基层单位进行巡视质询。对在合同执行过程中出现的违约现象进行纠正，并限期进行整改。由于我们的督察力度到位，集体合同的各项条款得到了较好落实。半年内各基层单位全部建立和改善了职工食堂和浴室，公司工会对各单位给予了资助，为他们购置了十余万元的空调和灶具，进一步改善了职工工作及生活环境。

四、注重实际，发挥作用

作为一个改制后的混合股份制企业，我们在执行集体合同的过程中，始终注重从实际出发，继承和发扬改制前的优良传统，体现和发挥改制后的特色，在实践中我们坚持做到：

（一）坚持把集体合同制度作为工会服从服务于企业改革发展稳定大局的重要抓手

随着企业改革的不断深入，维护企业的稳定发展成为工会工作的主攻方向，搞好企业生产经营、提高经济效益、促进企业发展，不仅是经营者的责任，也是广大职工的义务，同时也是职工利益得以实现的前提和基础。工作中我们把调整不断变化着的劳动关系作为根据和支点，以深入推进平等协商集体合同制度为主要抓手，紧紧把握实现、维护、发展好企业与职工的合法权益，调动、保护、发挥好广大职工的劳动热情这个主题，不断增强职工责任感和工作自觉性。我们把完成产值、实现利润、加强学习、提高本领、竞争上岗、按劳分配等写入了集体合同，作为企业与职工双方的共同奋斗目标。同时，我们通过开展劳动竞赛、岗位练兵、技能考核、合理化建议等活动不断增强职工的参与意识和敬业精神。2001年以来，我们会同人事部门对全公司二百余名在册职工分批、分类地进行了业务考核，开展了以实现全年经营利润指标为目的的劳动竞赛活动，这些都有力地促进了企业的稳定发展。



（二）坚持原则性与灵活性相统一，不断创新思路，赢得强大的“物质动力”

企业改制后，为更好贯彻公司的经营方针，提高集体合同的履约率，我们审时度势，认识新形势下工会工作的客观环境，增强工作预见性、超前性、主动性，在保持工会原有活力的基础上，用实力助会、实力兴会的工作思路指导工会工作。工作中，我们坚持原则性与灵活性相统一，立足实际，打破常规，不断发

展工会经营实体，我们参与了河北路跨线立交桥、雅园商品房等项目建设；签订了独立开发新村超市的建设项目，加大物业公司服务与经营力度；拓展汽车配套及材料供应销售渠道，年创利润100万元。这些工作增强了工会实力，提高了工会地位，确保了集体合同的有效落实。

（三）坚持把集体合同工作与工会的各项工作紧密结合起来

工作中，我们注意把集体合同的贯彻和落实与工会各项工作有机结合起来，互为补充，相互促进，带动了工会的各项工作。一是与加强工会自身建设相结合。集体合同制度的建立，推动了工会自身改革与建设，完善了工会的各项工作制度，增强了工会一班人的工作力度；二是与两个“维护”相结合，维护企业与职工的合法权益，是集体合同制度的核心，通过落实集体合同，增强了工会的参与力度，拓展了参与领域，更好地维护了企业与职工的合法权益；三是与民主管理厂务公开相结合，我们把集体合同的履行情况作为民主管理、厂务公开工作实现形式和重要内容，把集体合同印发给各单位专门工作小组，并对本单位履行情况进行检查监督；四是与职工生产相结合，工会组织职工开展劳动竞赛、合理化建议、岗位练兵、技能考核等活动，有力地促进了企业生产任务的完成。

一年来，实践证明建立集体合同制度，对于调整劳动关系、维护职工合法权益、保持队伍稳定、促进企业发展有着十分重要的作用。今后，我们将坚持以“三个代表”重要思想为指导，紧紧围绕企业中心工作，以深化企业改革为动力，以签订集体合同为契机，以维护企业与职工合法权益为目的，使工会工作再上一个新台阶。

2002年12月

脊 梁

吴寅秋 吴玉文 王旭霞 孙宝凤

在美丽的渤海之滨，一座外向型现代化工业新城和一个现代化国际物流区傲然崛起。天津开发区保税区仿佛两颗璀璨的明珠在渤海湾畔、在中华大地上熠熠生辉。于是，世人的目光在这里聚焦，人们无不被这沧海桑田般的变化所震撼、所折服，在难以置信的同时，也都试图按照自己的思维方式解读发生在这里的奇迹……

今天，我们要告诉大家的是，在辉煌成就的背后，有一群甘于吃苦、甘于吃亏、把开放事业看得高于一切的人，他们奉献着青春，挥洒着汗水，用辛勤和智慧浇灌出朵朵艳丽的奇葩，也延续了自己无悔的人生轨迹。

市级劳动模范李钰是中日合资富士通天公司生产统扩部副部长兼制造部部长，每天指挥着1400名员工生产汽车音响器材。熟悉他的人都知道，李钰是个“不干则已，要干就要干出一流水平”的人。早在几年前赴日研修时，他就以创新的认识、执著的追求、勤奋的精神征服了日方高级管理层，他们评价说：“李钰是个不可多得的管理人才。”回到天津厂后，他一门心思扑到工作上，以忘我的热情实践着自己的诺言。当他接到引进新机种的任务后，经过一番冥思苦想和反复论证，终于创建了“新机种特别管理体制”，率先实现了管理创新。为了使新产品早日批量生产，他和技术人员一起奋战在作业一线，办公桌也搬到了现场，在攻关的关键时刻，常常连续工作36个小时以上。一次，正当试验较劲的时候，他的妻子让他火速赶回，因为孩子发高烧，得了肺炎。他意识到一定是病得不轻，否则，妻子是不会打来电话的。可是，生产线上确实离不开呀！他咬咬牙告诉妻

子，解决完问题马上回去。午夜时分，当他赶到儿童医院，看到妻子正抱着孩子输液时，他的眼睛模糊了，他不知道娘俩是怎样排的队，怎样拿的药。妻子说，



孩子在睡之前，一直在问爸爸怎么还不来，爸爸是不是不要我们了。李钰轻轻为孩子擦去还挂在眼角的泪痕，愧疚之情难以自抑。他知道，病痛中的孩子和柔弱的妻子是多么需要由他带来的安全感啊！

经过一个多月的连续奋战，新机种终于实现批量生产，一个月后质量就超过了已有六年生产经验的菲律宾

公司，生产能率比老机种提高20%，而且“新机种管理体制”被广泛运用于公司的其他管理中，不仅提高了天津公司在集团内的地位，也使天津公司的订单不断增加，2002年实现年销售收入8.2亿元，同比增长了30%。总公司又决定将安全气囊控制产品及具有世界领先技术的汽车导航系统移到天津富士通天生产，使他们的竞争力又大大向前迈进了一步。由于李钰的出色表现，他曾三次获得总经理特别奖，这也是公司的最高奖项。他说：“前面的路还很长、很长，要做的事还很多、很多，只要不懈努力，天津富士通天就会拥有一个灿烂的未来。”

在摩托罗拉，人们都说鞠英年当劳模是当之无愧。鞠英年，曾是清华大学的高才生，现任摩托罗拉全球电信解决方案事业部天津厂总经理，操控着中国乃至亚洲的大部分机站设备的生产。1989年，在清华苦读了七年之后，他带着人生的梦想来到泰达这片蓬勃向上的土地上，两年后，他成为摩托罗拉寻呼机厂的“四个创业者”之一。然而，迎接他的是刚刚建起的厂房和异常艰苦的条件。同来的三个伙伴都相继离职，另谋高就。而他可谓是硕果仅存，他说自己有一种浓浓的“泰达情结”。

他深知，在跨国公司要成为一名成功的本土管理者，需要付出多么艰辛的努力，而他的人生信条恰恰是“永不满足，追求卓越”。就是靠着这种坚定信念和